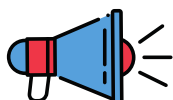


ACCORD CLASSIFICATION

A la CFDT, La démocratie a parlé !



**Le résultat de la consultation par la CFDT de ses adhérents est
OUI à la signature de l'accord classification !**

La CFDT vous dit pourquoi elle signera cet accord.



Cette nouvelle classification n'est pas à la hauteur de toutes vos attentes , c'est une réalité :



Une contrainte budgétaire imposée par les Pouvoirs Publics sur la rémunération annuelle et qui malgré nos multiples interpellations ne nous entendent pas. Cette contrainte est le frein principal à l'obtention de nos revendications sur l'évolution professionnelle et salariale, à la hauteur de nos revendications.



Un budget classification de 80 millions d'euros accordée par les Pouvoirs Publics qui ne peut être utilisée que **pour le classement des emplois et quelques primes**. Les Pouvoirs Publics ont confirmé que **ce budget ne serait pas reconduit en 2021 si la négociation n'aboutissait pas fin 2020**.



La non obtention d'une garantie minimale d'évolution de la rémunération sans la borne fixée par l'employeur de 25 ans d'ancienneté pour en bénéficier. L'employeur en a fait une ligne rouge et cela est regrettable !



Le maintien de l'attribution de 2 points d'expérience jusqu'à la 25ème d'ancienneté sans avoir pu en obtenir une amélioration. L'employeur en fait aussi une ligne rouge et cela est regrettable !



OUI MAIS !



Cette nouvelle classification apporte également des avancées, c'est une réalité :

➤ Une grille unique

➤ La création des emplois repères

➤ Le déplafonnement des niveaux

➤ La création d'une prime de mobilité fonctionnelle à niveau égal, équivalente à un demi mois de salaire

➤ La prise en compte du calcul de la prime de fonction, sur la base du coefficient minimum et du palier 2

➤ La prise en charge des cotisations ordinaires par l'employeur

➤ La création d'une garantie d'évolution minimale de la rémunération, à partir de la 26ème année d'ancienneté. Si pendant 5 ans, le coefficient développé des salariés du niveau A à H n'a pas évolué, ils bénéficient d'une attribution de 6 points de garantie.

➤ Le maintien automatique du statut cadre pour les salariés qui en bénéficient aujourd'hui

La revalorisation des pas de compétences soit :

- 9 points pour les niveaux A à C
- 12 points pour le niveau D
- 13 points pour les niveaux E à G

➤ Des revalorisations des coefficients minimums pour chaque niveau

➤ La création de paliers dans les niveaux avec valorisation financière de 3 points en plus du pas de compétence normal.

➤ La création d'une prime de 7 points par mois pour les formateurs occasionnels

➤ L'inclusion d'une clause de revoyure pour la cotation des CIS et 7 emplois des Ugecam

➤ Une augmentation du montant des primes de fonctions calculées sur la base des nouveaux coefficients minimums et du palier 2. C'est le même principe qui s'applique aux primes de responsabilité.

➤ Un renforcement de la communication sur la politique de rémunération dans les organismes

➤ Une augmentation du taux d'attribution minimal de mesures individuelles pour les salariés qui passe à 25 % dès 2023

➤ Une information individuelle obligatoire par l'employeur de l'existence du dispositif de l'examen personnalisé. La possibilité de bénéficier d'actions de formation dans ce cadre



La CFDT et ses adhérents ont estimé, tout en tenant compte de la contrainte budgétaire, qu'un accord équilibré a pu être trouvé.

Et ensemble, portons une autre vision du syndicalisme



celui qui négocie

celui qui obtient des avancées

celui qui s'engage

Flashez pour adhérer



Le 8 décembre, la CFDT signera le projet d'accord classification pour tous les employés et cadres de la Sécurité sociale !